

PENGARUH PROGRAM *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis)

Rega Andri Rahayu¹, Renny Sri Purwanti², Iyus Yustini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis

Regaandri007@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Program *Occupational Health and Safety* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah meliputi: 1) Bagaimana pengaruh program *occupational health and safety* pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis?; 2) Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis?; Bagaimana pengaruh program *occupational health and safety* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan (Uji Signifikan atau Uji t). Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan program *occupational health and safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis sangat kuat, dengan uji korelasi sebesar 0,855 dengan tingkat pengaruh sebesar 72,25% dan sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Occupational Health and Safety*, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Perlindungan dan pemenuhan hak atas *occupational health* dan *safety* adalah salah satu program pemeliharaan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi pegawainya di lingkungan kerja. Pemberian perlindungan *occupational health* dan *safety* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi kerja yang maksimal dengan rasa aman dan nyaman maka pegawai akan bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh pernyataan Husni (2005:139) bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi karyawan untuk mewujudkan kinerja yang optimal.”

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para pegawainya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya, sebaliknya apabila pegawai bekerja optimal maka perusahaan akan maju seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2004:309) bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis adalah bagian dari Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis dengan tugas menyiapkan peralatan alat berat guna untuk pembuatan jalan dan jembatan. Dalam pelaksanaannya Dinas PUPRP melakukan sebuah peningkatan dalam hal pembuatan jalan yang dilaksanakan diberbagai desa yang kondisi jalannya sudah ruksak, dengan demikian tentunya hal tersebut tidak terlepas dari peran penting dari usaha dan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, terutama dalam hal *occupational health* dan *safety* bagi pegawainya. Namun masalah di Dinas PURPRP bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis program *occupational health* dan *safety* yang masih sering diabaikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2014 hingga 2018.

Tabel 1.1

**UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis Jumlah
Pegawai yang sakit dan mengalami kecelakaan kerja**

NO	Tahun	Jumlah	
		Sakit	Kecelakaan

1	2014	3	5
2	2015	4	6
3	2016	2	5
4	2017	5	8
5	2018	1	7

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis

Menurut data diatas penyebab kecelakaan kerja tersebut tidak lepas dari perusahaannya itu sendiri maupun para pekerjanya, yaitu kurangnya kesadaran perusahaan tersebut dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dengan Kualitas kerja pegawai yang tidak meningkat terjadi akibat belum optimalnya program *occupational health* dan *safety* dan kuantitas kerja pegawai yang menurun akibat perusahaan yang belum sepenuhnya optimal dalam menjalankan *occupational health* dan *safety* terhadap pegawai sehingga pegawai belum bekerja dengan mutu yang efektif dan efisien. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya tidak maksimal karena dinas atau perusahaan dalam menerapkan *occupational health* dan *safety* yang masih belum optimal mengakibatkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja menurun karena secara garis besar tanggung jawab kinerja pegawai itu sendiri tidak lepas dari tanggung jawab dinas atau perusahaannya tersebut. Kerjasama yang belum serasi antara pegawai dan kepala pada dinas UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis sehingga berpengaruhnya kinerja pegawai karena naik turun penilaian kinerja harus terjalin baik kerjasama antara pegawai dan kepala. Inisiatif kerja pegawai tidak diimplementasikan dengan baik dalam menemukan suatu alternatif solusi dari suatu masalah sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Maka dari pada itu solusi yang tepat yaitu dengan melakukan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, untuk mengoptimalkan program *occupational health* dan *safety* dan memberikan jaminan *occupational health* dan *safety* sehingga para pegawai akan termotivasi untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, karena dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan *occupational health* dan *safety*.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Program *Occupational Health and Safety* Terhadap**

Kinerja Pegawai Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis”

Landasan Teoritis

Occupational Health And Safety

Occupational health and safety merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksanakannya kegiatan pegawai setiap perusahaan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap *occupational health and safety* atau keselamatan dan kesehatan kerja. Mangkunegara (2010: 161), mengemukakan bahwa istilah keselamatan kerja mencakup dua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa, keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:161) *Occupational health* atau kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *occupational health and safety* adalah salah satu cara untuk melindungi para pegawai dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Occupational Health and Safety*

Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Berikut ini adalah beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi *occupational health and safety* atau keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja Kondisi ini meliputi:

- a. Kondisi Fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi Fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

Indikator *Occupational Health and Safety*

Menurut Handoko (2005:191-192), ada lima indikator yang mempengaruhi *occupational health* dan *safety*, dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan pegawainya. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang aman

Perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja pegawainya agar pegawai dapat terhindar dari kecelakaan kerja, misalnya:

- a. Menyediakan alat pelindung kerja sesuai dengan kebutuhan.
- b. Membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat pengaman.
- c. Menggunakan peralatan-peralatan yang lebih baik.
- d. Mengatur *layout* pabrik dan penerangan sebaik mungkin.
- e. Lantai-lantai, tangga-tangga dan lereng-lereng harus dijaga agar bebas dari air, oli, dan minyak.
- f. Melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik.
- g. Menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan.

2. Pendidikan dan pelatihan *occupational health* dan *safety*

Pendidikan dan pelatihan *occupational health* dan *safety* sangatlah penting untuk pegawai. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan *occupational health* dan *safety*

maka pegawai akan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat
Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar pegawai terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan/ kondisi kerja yang kurang baik.
4. Pelayanan kebutuhan pegawai
Perusahaan diharuskan menyediakan pelayanan dan memberikan metode/ petunjuk kerja yang akan mempermudah pekerjaan pegawai.
5. Pelayanan kesehatan
Setiap pegawai diharuskan mendapatkan jaminan *occupational health* dan *safety* baik secara fisik, social dan psikologis.

Kinerja Pegawai

Menurut Setyaningsih dan Mukhtar (2018:314) Kinerja pegawai merupakan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja adalah kinerja kerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2010 : 78) mengemukakan bahwa Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain, yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Amir (2015 : 5) adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Menurut Darmawan (2013: 177) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan harapan organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah di uraikan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016 : 84), yaitu sebagai berikut:

1. *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Hubungan *Occupational Health and Safety* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mondy dan Noe (2009:360) *Safety* atau keselamatan kerja adalah perlindungan pegawai dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Mangkunegara (2011:161) *Occupational health* atau kesehatan kerja adalah “menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Jadi *occupational health* dan *safety* merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Tujuan *occupational health* dan *safety* yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja pegawai. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja pegawai maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari pegawai. Berdasarkan pendapat Mangkunegara ini, maka hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung.

Handoko (2011:86) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari *occupational health* dan *safety* dapat berpengaruh terhadap

hasil kerja manusia tersebut. *occupational health* dan *safety* pegawai merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para pegawai dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan *occupational health* dan *safety*.

Hipotesis

Bertitik tolak dari uraian diatas yang telah dijelaskan dan dengan masalah yang telah diteliti maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

Occupational Health and Safety berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:146) Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2014:14), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Lokasi penelitian dilakukan di UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas PUPRP Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jl. Raya Imbanagara KM.4 (0265) 7578428 Ciamis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas PUPRP Kabupaten Ciamis berdasarkan ruang lingkup penelitian UPTD Laboratorium dan Peralatan Dinas PUPRP Kabupaten Ciamis yang berjumlah 86 orang. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan metode *random sampling* dengan teknik sampling jenuh.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner/angket. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang dilakukan adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji signifikan atau uji t).

Hasil dan Pembahasan

Distribusi Frekuensi Variabel *Occupational Health and Safety* (X)

Skor rata-rata variabel *occupational health and safety* (x) yaitu sebesar 360,5. Rata-rata distribusi jawaban terendah terdapat pada indikator pelayanan kebutuhan pegawai dengan jumlah skor rata-rata 324. Sedangkan pada indikator pelayanan kesehatan memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu dengan jumlah skor rata-rata 386,5.

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skor rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 369,7. Rata-rata distribusi jawaban terendah terdapat pada indikator inisiatif dengan jumlah skor rata-rata 365. Sedangkan pada indikator kerjasama memiliki distribusi jawaban tertinggi, yaitu dengan jumlah skor rata-rata 374,5.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel X *occupational health and safety* dan variabel Y kinerja pegawai digunakan analisis korelasi tata jenjang yang dikemukakan oleh *Spearman* (*Rank Spearman* = *rs*). Kemudian dari hasil pengolahan data dari hasil kuesioner kepada pegawai yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}} \quad \text{Sumber: Sudjana (2006:244)}$$

$$rs = \frac{50341 + 49617,5 - 57202}{2\sqrt{(50341) \cdot (49617,5)}}$$

$$rs = \frac{99958,5 - 57202}{2\sqrt{(50341) \cdot (49617,5)}}$$

$$rs = \frac{42756,5}{2\sqrt{(2497794567,5)}}$$

$$rs = \frac{42756,5}{49977,9}$$

$$rs = 0,85550 = 0.85 \text{ (hasil pembulatan)}$$

Tabel 4.1

Pedoman untuk menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011: 231)

Dari perhitungan analisis koefisien *rank spearman* (rs) tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *rank spearman* (rs) antara variabel X (*occupational health and safety*) dan variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,85. Itu artinya terdapat korelasi positif sempurna antara variabel X (*occupational health and safety*) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Karena koefisien korelasinya berada diantara interval korelasi 0,800-1,000 maka dilihat dari tabel interpretasi tingkat koefisien korelasi, tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel X (*occupational health and safety*) dengan variabel Y (kinerja pegawai) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *occupational health and safety* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= rs^2 \times 100\% && (\text{Sugiyono, 2004:185}) \\
 &= (0,85)^2 \times 100\% \\
 &= 0,75225 \times 100\% \\
 &= 72,25 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *occupational health and safety* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis sebesar 72,25%. Dengan demikian jelas bahwa besarnya koefisien determinasi terpengaruh sebesar

72,25% artinya kinerja pegawai sebesar 72,25% dipengaruhi oleh *occupational health and safety*. Sedangkan 27,75 dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis (Uji signifikan atau Uji t)

Suatu koefisien korelasi yang kemudian menghasilkan koefisien determinasi perlu di uji apakah pengaruh *occupational health and safety* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis signifikan atau tidak signifikan.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (\text{Sugiyono, 2014 :250})$$

$$t = \frac{0,85 \sqrt{86-2}}{1-0,85^2}$$

$$t = \frac{0,85 \sqrt{84}}{1-0,7225}$$

$$t = \frac{(0,85).(9,16)}{\sqrt{0,2775}}$$

$$t = \frac{7,786}{0,85}$$

$$t = 9,160$$

Karena dalam daftar tabel t_{tabel} tidak ada angka 86, maka penulis menghitung t_{tabel} dengan cara interpolasi yaitu sebagai berikut:

$$a : b = c : d$$

$$n = 86$$

$$dk = n-2$$

$$t_{awal} = 60 - 2,000$$

$$n = 84$$

$$t_{akhir} = 120 - 1,980$$

$$\alpha = 0,05$$

$$(n - t_{tabel} \text{ awal}) : t_{tabel} \text{ akhir} - t_{tabel} \text{ awal} = (X - t_{tabel} \text{ awal}) : t_{tabel} \text{ akhir} - t_{tabel} \text{ awal}$$

$$(84 - 60) : 120 - 60 = X - 2,000 : (1,980 - 2,000)$$

$$24 : 60 = (X - 2,000) : (1,980 - 2,000)$$

$$24 : 60 = (X - 2,000) : - 0,02$$

$$60 (X : 2,000) = 24 (-0,02)$$

$$60 X - 120 = -0,48$$

$$60 X = -0,48 + 120$$

$$60 X = 119,52$$

$$X = \frac{119,52}{60}$$

$$X = 1,992$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui $t_{hitung} = 9,160$. Selanjutnya besarnya $t_{tabel} = 0,199$ dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,160 > 1,992$. Kesimpulannya adalah *occupational health and safety* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Program *Occupational Health And Safety* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis

Pengaruh *occupational health and safety* dengan kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Vitayala (2007:131) yang menyatakan bahwa “kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja di perusahaan. Apabila kesehatan kerja terganggu dapat mengganggu mutu dan produktivitas kerja”.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa *occupational health and safety* dari hasil rekapitulasi tentang *occupational health and safety* pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis tinggi bila dilihat skor yang dihasilkan yaitu 3608. Kemudian untuk tanggapan kinerja pegawai dari hasil rekapitulasi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis adalah tinggi dengan skor yang dihasilkan yaitu sebanyak 3697. Sedangkan dapat diketahui dari nilai koefisien *rank spearman* adalah 0,85 artinya *occupational health and safety* (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y)

memiliki korelasi hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi berpengaruh sebesar 72,25% artinya, kinerja pegawai sebesar 72,25% dipengaruhi oleh *occupational health and safety*. Sedangkan sisanya sebesar 27,75% dipengaruhi oleh faktor lain selanjutnya untuk uji hipotesis diperoleh hasil t_{hitung} 9,160 dan t_{tabel} 1,992 dari hasil uji t dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan kriteria H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “*occupational health and safety* berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima dan sudah teruji kebenarannya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel program *occupational health and safety* berada dalam kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa program *occupational health and safety* pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis, termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis, termasuk dalam kategori sangat baik.
3. *Occupational health and safety* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis. Hasil korelasi *occupational health and safety* terhadap kinerja pegawai sangat kuat, dan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *occupational health and safety* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *occupational health and safety* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Saran

1. *Occupational health and safety* di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis

dalam kategori sangat baik agar dipertahankan atau di lebih ditingkatkan. Namun, alangkah baiknya pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis lebih meningkatkan dan memperhatikan pelayanan kebutuhan pegawai berupa metode/petunjuk supaya dapat mempermudah pekerjaan pegawai.

2. Kinerja pegawai yang sudah sangat baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun, alangkah baiknya apabila perusahaan lebih memperhatikan inisiatif kerja pegawai khususnya pada pencapaian hasil kerja agar sesuai dengan target tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai selalu mampu menemukan beberapa alternatif solusi dari suatu masalah yang masih rendah, maka dengan adanya perhatian yang khusus kepada pegawai, diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis dapat lebih meningkatkan *occupational health and safety* dan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan perhatian khusus kepada pegawai dengan memberikan jaminan *occupational health and safety* guna meningkatkan kinerja pegawai dan menjalankan program *occupational health and safety* dengan lebih baik bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Nuraizza, S.Z. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Kautsar, AI. sb. mam. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 6 (2). 3. Diakses tanggal 2-12-2013.

- Hedianto, R. 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 10 (1). 3-4. Diakses tanggal 1-05-2014.
- Marom, A.E dan Sunuharyo, S.B. 2018. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 60 (1). 190. Diakses tanggal 1-07-2018.
- Setyaningsih, W., dan Mukhtar, A. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Manajemen. 5 (2) : 313-320.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Gunung Agung
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. *Manajamen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama